

SFR-BLADID

5. tölublað 49. árgangur maí 2007



STÉTTARFÉLAG
Í ALMANNAÞJÓNUSTU

Stofnun ársins 2007





Hvaða árangur viljum við sjá?

Kröfur um skýr markmið, skilvirkni, aðhald og almennt góðan rekstrarárangur hafa aukist mikið meðal stofnana ríkisins undanfarin 10 - 15 ár. Margir þættir í rekstri þeirra hafa verið til endurskoðunar og margar stofnanir hafa þurft að laga sig að breyttum aðstæðum og ríkari kröfum. En opinber stofnun er ekki mannvirki, bygging eða hús. Opinber stofnun er fólkið sem þar vinnur, starfsmennirnir sem sinna almannapjónustunni og sjá til þess að innviðirnir séu traustir og gangverk samfélagsins virki.

Hlutverk stjórnenda í þessu sambandi er afar mikilvægt. Sú krafa er gerð til þeirra að þeir séu framúrskarandi stjórnendur sem laði fram hið besta í fari starfsmanna sinna þannig að rekstur þeirra stofnana sem þeim er trúað fyrir sé ávallt til fyrirmyndar. Þá er spurt hvað sé góð stjórnun og hvað sé góður stjórnunarstíll? Ennfremur hvernig hægt sé að mæla þann árangur sem stofnanir séu að skila í starfsemi sinni? Hvað er góð stjórnun?

Góðir stjórnendur

Eypór Eðvarðsson hjá Þekkingarmiðlun setti fram fullyrðingar um einkenni góðra stjórnenda árið 2002. Hann hélt því fram að góðir stjórnendur leggðu meðal annars áherslu á greið og opin samskipti allra á vinnustað, að þeir hlustuðu með virkum hætti á starfsmenn sína, að þeir leggðu þunga áherslu á samvinnu, að þeir treystu starfsmönnum sínum og veittu viðurkenningar fyrir vel unnin störf, að þeir leggðu áherslu á stöðugan lærdóm og þroska starfsmanna í starfi, o.s.frv., o.s.frv. Í

þessum áherslum eru gerðar miklar kröfur um hæfni stjórnenda því þeim er trúað fyrir miklu. Enda er það í góðu samræmi við nútímastjórnun að til stjórnenda séu gerðar ríkar kröfur um stjórnunarhæfileika og ekki síst á þeim sviðum sem snúa að mannauðsstjórnun og hvernig megi styrkja starfshópinn og hvetja hann til dáða með starfsmarkmið stofnunarinnar að leiðarljósi.

Nauðsyn reglulegra mælinga

Til að fá einhverja haldgóða vissu um árangur í starfsemi stofnana verður að vera hægt að setja mælanleg markmið og mæla síðan árangurinn. Það er vitað að sterkir starfsmannahópar skila árangursríkari starfi en sundraðir og veikir hópar. Til að byggja upp sterka og öfluga liðsheilð verða að vera fyrir hendi markvissar aðgerðir í því efni. Þegar að markmiðin eru ljós og leiðirnar að þeim eru skilgreindar, þá er hægt að mæla hvernig stjórnendum og starfsmannahópnum gengur að ná þeim.

Stofnun ársins

Það vafðist ekki fyrir SFR að taka þátt í könnuninni Stofnun ársins þegar verkefnið fór fyrst af stað. Félagið fær til sín ógrynni mála og erinda þar sem starfsmenn stofnana ríkisins eru að leita ásjár félagsins vegna stöðu sinnar og annarra á vinnustaðnum. Þannig hefur félagið komið beint og óbeint að vanda sem rekja má til stjórnunar innan stofnana ríkisins. Einnig hefur félagið verið svo heppið að fá að njóta frásagna og verkefna sem hafa tengst

framúrskarandi stjórnun og afburðagóðum vinnuanda innan stofnana. Félagið hefur því með beinum og óbeinum hætti skynjað mikilvægi þess að stofnanir hafi haldgóðar upplýsingar til að meta hvernig þær eru að standa sig gagnvart starfsmönnum sínum og þá notendum almannapjónustunnar um leið.

Í könnuninni Stofnun ársins koma fram fjölmargir mælikvarðar. Nú er könnunin gerð í annað sinn og stofnanir því komnar með sam-anburð við síðasta ár. Margir munu fagna stígandi gengi, aðrir munu velta fyrir sér af hverju þeirra stofnun hreyfist lítið á listanum og enn aðrir munu verða hissa á að sjá að stofnun þeirra sigur niður listann.

SFR leggur sitt af mörkum

Verkefnið Stofnun ársins kallast á við ýmis verkefni sem SFR hefur staðið að á vettvangi Fræðslusetursins Starfsmenntar, en fræðslusetrið er samstarfsvettvangur SFR, fjármálaráðuneytisins og 16 annarra félaga innan BSRB. Fræðslusetrið hefur lagt áherslu á að bjóða upp á öfluga þjónustu á sviði sí- og endurmenntunar og einnig á sviði ráðgjafar og aðstoðar við stjórnendur ríkisstofnana. Til dæmis með verkefninu Ráðgjafi að láni. Því er það að SFR tekur ekki einvörðungu þátt í að greina það sem betur má fara í mannauðsstjórnun og starfsemi stofnana, heldur styður félagið einnig við úrræði sem stjórnendur stofnana geta nýtt sér í umbótastarfi innan sinna stofnana.

SFR-BLAÐIÐ

Ábyrgðarmaður: Árni Stefán Jónsson

Verkefnastjóri: Jóhanna Þórdórsdóttir

Ritnefnd: Friðrik Atlason, Guðmundur Garðar Guðmundsson,

Guðrún Valgerður Bóasdóttir og Svala Norðdahl.

Umsjón: Þórarinn Eyfjörð og Sævar Guðbjörnsson.

Umbrot: Blaðasmiðjan. Prentun: Guðjón Ó - vistvæn prentsmiðja

Skrifstofa SFR er 4. hæð á Grettisgötu 89, 105 Reykjavík.

Sími 525-8340. Bréfasími 525-8349.

Opið virka daga kl. 8 -16.

Símatími kl. 9-16.

Netfang sfr@sfr.is Veffang www.sfr.is

ISSN númerið er 1670-5874

Forsíða: Nokkrar teikningar barna, m.a. nemenda í Laugarnesskóla sem þeir teiknuðu fyrir sjónvarpsauglýsingar SFR.



Starfsmenn skrifstofu SFR

Anna Dóra Þorgeirsdóttir verkefnastjóri
Guðlaug Hreinsdóttir verkefnastjóri
Guðný Elísabet Leifsdóttir fjármálastjóri
Katrín Ólöf Ástvaldsdóttir verkefnastjóri
Jóhanna Þórdórsdóttir fræðslustjóri
Sonja M. Scott verkefnastjóri kjarasviðs
Þórarinn Eyfjörð framkvæmdastjóri

dora@sfr.is
gulla@sfr.is
gudny@sfr.is
katrin@sfr.is
johanna@sfr.is
sonja@sfr.is
thorarinn@sfr.is

Stjórn SFR

Árni Stefán Jónsson formaður
Guðlaug Þóra Marinósdóttir
Guðmundur Garðar Guðmundsson
Guðrún Bjarnadóttir
Halldóra Guðmundsdóttir
Ína Halldóra Jónasdóttir
Katrín G Einarsdóttir
Kolbrún Kristinsdóttir
Páll Svavarsson
Svala Norðdahl varaformaður
Valdimar Leó Friðriksson ritari

arni@sfr.is
gulla@rf.is
gumgar@simnet.is
gb@os.is
halldgud@landspitali.is
ina@tr.is
katringe@hive.is
kolbrun@ils.is
palls@hafro.is
svala@sfr.is
valdimarlf@althingi.is

Fréttir

Orlofsfé

Á orlofsárinu, þ.e. frá 1. maí til 30. apríl næsta árs, ávinnur starfsfólk sér rétt til sum-
arorlofs á launum. Starfsfólk fær einungis
mánaðarlaun greidd í sumarfrí en ekki
vaktaálag eða tilfallandi yfirvinnu. Orlof á
tilfallandi yfirvinnu og álagsgreiðslur fær
starfsmaður greitt mánaðarlega inn á
bankareikning. Bankareikningurinn er jafn-
an lokaður, en um miðjan maí á ári hverju
er upphæðin laus til útborgunar. Orlofsfé
reiknast sem ákveðið hlutfall af umfram-
launum og fer hlutfallið eftir aldri starfs-
manns, sem hér segir:

- 10,17% fyrir starfsmenn undir
30 ára aldri
- 11,59% fyrir starfsmenn 30 ára og eldri
- 13,04% fyrir starfsmenn 38 ára og eldri

Dæmi: Jón Jónsson, 24 ára starfsmaður,
vinnur yfirvinnutíma í janúar og fær fyrir
það greitt 10.000 kr., sem leggjast ofan á
mánaðarlaun hans. Orlofsfé Jóns vegna jan-
úarmánaðar er 1.017 kr. sem er laust til út-
borgunar eftir miðjan maí.

Orlofsuppbót

Starfsmenn eiga rétt á orlofsuppbót í formi
eingreiðslu 1. júní á ári hverju. Upphæðin
fyrir árið 2007 er 23.000 kr. miðað við að
starfsmaður hafi verið í fullu starfi frá 1. maí
2006 til 30. apríl 2007, en fer annars eftir
starfshlutfalli og starfstíma á umræddu
tímabili.

Stofnana- samningar

Við er búið að ganga frá stofnanasamn-
ingum en launahækkarnir sem er verið
að semja um núna í samningunum taka
gildi 1. maí. Ekki hefur þó tekist að klára
samninga alls staðar vegna anna. Af því til-
efni viljum við ítreka að launahækkarnir
verða afturvirkar frá 1. maí 2007, hafi ekki
náðst að semja í tæka tíð fyrir launakeyslu
maímánaðar.



Fulltrúar stjórnmalaflokkanna á fundi með Ungum í Tjarnarbíói. Frá vinstri Valdimar Leó Friðriksson frá Frjálslynda flokknum, Guðjón Ólafur Jónsson frá Framsóknarflokki, Katrín Jakobsdóttir frá Vinstri grænum, Ágúst Ólafur Ágústsson frá Samfylkingunni, Birgir Ármannsson frá Sjálfstæðisflokki, Ósk Vilhjálmsdóttir frá Íslandshreyfingunni. Fyrir miðju situr Sölvi Tryggvason sem stýrði fundinum ásamt Höllu Gunnarsdóttur.

19200 – Ungt fólk kýs

SFR – stéttarfélag í almannapjónustu, Starfs-
mannafélag Reykjavíkurborgar (St.Rv.) og Hitt
húsið héldu fund fyrir ungt fólk í Tjarnarbíói
laugardaginn 28. apríl. Yfirskrift fundarins vís-
aði til þess að þegar fundurinn hófst kl. 16
voru 19200 mínútur þar til kjördagur rennur
upp og hófst niðurtalningin þegar fundur var
settur.

Á fundinum fékk ungt fólk á aldrinum 16-
25 að spyrja úr sal fulltrúa frá öllum framboð-
um spjörunum úr, og einnig var hægt að
senda spurningar til frambjóðenda bæði fyrir
fund og á meðan honum stóð. Fundurinn var
tekinn upp og hann sendur út á netinu á slóð-

inni <http://straumur.nyherji.is/rvk.asp>. Tæknin
setti smá strik í reikninginn í byrjun þar sem
ekkert hljóð heyrðist, en því var kippt í lag. Út-
sendingin verður klippt niður og hægt verður
að hlaða efnið niður af vefsíðu SFR og sam-
starfsaðila.

Það er stýrihópur ungs fólks í SFR og St.Rv.
sem á veg og vanda af þessari hugmynd, en
þetta er ein leið til að ná til ungs fólks og
koma hugðarefnum þeirra á framfæri. Stýri-
hópnum og samstarfsaðilum eru færðar bestu
þakkir og þótti félögunum sérstaklega
ánægjulegt að starfa með Hinu húsinu.

Hvað á að gera í fríinu?

Sala gistimiða hefst 1. júní

Úthlutun orlofshúsa og tjaldvagna/hjólhýsis
fyrir sumarið er lokið og hafa skrifleg svör
verið send öllum umsækjendum. Þeir sem ekki
fengu óskir sínar uppfylltar að þessu sinni eru
sjálfkrafa á biðlista. Verið er að vinna úr
biðlistunum, en ljóst er að nú eins og oft áður
er nokkuð um laus hús fyrstu og síðustu vikur
úthlutunartímabilsins, þ.e. fram eftir
júnímánuði og síðan eftir miðjan ágúst. Þetta
er þó mismunandi eftir stöðum. Á þeim
stöðum sem flest eru orlofshúsin eru eðli
málsins samkvæmt mestu möguleikarnir á
húsi.

Endilega hafið samband við skrifstofu SFR
og kannið málið. Sími 525-8340.

Þá minnum við á að sala gistimiða á Eddu-
og Fosshotelin hefst 1. júní nk. Nægir miðar
verða í boði til 1. ágúst, en eftir þann tíma er
ekki tryggt að hægt verði að fá miða. Hver
gistimiði kostar 4.200 kr., en stundum þarf að
greiða viðbótargjald á viðkomandi hóteli,
mismunandi eftir stöðum og tíma. Sjá nánar
www.sfr.is, hoteledda.is, fosshotel.is.

Minnum einnig á að á skrifstofu SFR geta
félagsmenn keypt staka miða í Hvalfjarðar-
göngin á 560 kr. stk.



Fræðslusetrið Starfsmennt er samstarfsvettvangur ríkisins og 19 stéttarféлага innan BSRB og sinnir símenntun, ráðgjöf og starfsþróunarverkefnum.

Starfsmennt býður upp á:

- **Sérniðið starfsnám fyrir ríkisstarfsmenn**
- **Almenn námskeið sem efla í senn faglega og persónulega hæfni**
- **Fjölbreytt framboð tölvunáms á netinu**
- **Fræðslu og ráðgjöf fyrir ríkisstofnanir**

Starfsfólk Starfsmenntar veitir allar nánari upplýsingar og fer skráning fram á heimasíðu Starfsmenntar www.smennt.is



Símenntun varðar þig

Fræðslusetrið Starfsmennt • Grettisgötu 89, 105 Reykjavík • sími 525 8395 • smennt@smennt.is • www.smennt.is

Stofnun ársins 2007

Skattrannsóknarstjóri ríkisins

Stofnun ársins 2007

– annað árið í röð!

SFR - stéttarfélag í almannajónustu stendur nú í annað sinn að könnuninni Stofnun ársins. Könnunin á sér stað meðal félagsmanna SFR á starfsskilyrðum þeirra og líðan á vinnustað. Ennfremur var öllum stofnunum ríkisins gefinn kostur á því að allir starfsmenn, óháð því í hvað stéttarfélagum þeir eru, gætu tekið þátt. Bent var á að slíkt myndi gagnast stofnunum betur í mati þeirra á frammistöðu sinni. Í ár

nýttu 19 stofnanir sér þennan möguleika, miðað við 18 stofnanir árið 2006. Er þetta lítil fjölgun frá fyrra ári og standa vonir til þess að enn fleiri stofnanir nýti sér þetta góða tækifæri í könnuninni á næsta ári.

Sigurvegarinn frá því í fyrra hefur ekki látið deigan síga þetta árið því Skattrannsóknarstjóri ríkisins hlýtur titilinn Stofnun ársins annað árið í röð. Má þetta teljast góður árangur og

vísbending um að mikil áhersla sé lögð á gott innra starf hjá stofnuninni.

Hástökkvari ársins er tilnefndur í fyrsta sinn. Er það Skrifstofa rannsóknastofnana atvinnuveganna sem hækkar sig frá raðeinkunn 3 í raðeinkunn 66, eða um heil 63 sæti. Má sá árangur teljast afar góður og er ánægjulegt að sjá hversu mikið stökk þessi stofnun og reyndar fleiri, taka milli ára.

2. sæti

Biskupsstofa

Einkunn: 4,45
Fjöldi starfsmanna: 33

Helstu verkefni: Að móta og framfylgja stefnu kirkjunnar á einstökum verksviðum og styðja við starf sókna og stofnana er starfa á þeim sviðum. Auk þess eru starfsmannamál umfangsmikil, fjármálaumsýsla og stjórnsýsla. Biskupsstofa er til húsa að Laugavegi 31, 101 Reykjavík.



1. sæti

Skattrannsóknarstjóri ríkisins

Einkunn: 4,62
Fjöldi starfsmanna: 22

Helstu verkefni: Hlutverk embættisins er að rannsaka skattsvik og önnur skattalagabrot, einkum hjá rekstraraðilum. Þá hefur embættið með höndum refsimeðferð skattsvikamála. Skattrannsóknarstjóri ríkisins er til húsa að Borgartúni 7, 105 Reykjavík.



3. sæti

Skattstofa Suðurlands

Einkunn: 4,39
Fjöldi starfsmanna: 14

Helstu verkefni: Skattstofa Suðurlands er ein af 9 skattstofum landsins. Meginhlutverk hennar er álagning skatta og gjalda hjá einstaklingum og lögaðilum, ásamt eftirliti með réttmæti álagningarinnar og skýrslugerð. Skattstofa Suðurlands er til húsa að Vegskálum 1, 850 Hellu.



Stofnun ársins

Könnunin Stofnun ársins er samvinnuverkefni SFR og VR, en VR hefur útnefnt Fyrirtæki ársins í 11 ár. Um 30 þúsund starfsmenn á almennum og opinberum vinnumarkaði fengu könnunina senda, þar af tæplega 5 þúsund SFR félagar á ríflega 200 vinnustöðum. Stofnunum, sjálfs-eignarstofnunum og fyrirtækjum þar sem félagsmenn SFR vinna bauðst að bjóða öllum starfsmönnum sínum þátttöku, óháð stéttarfélagsaðild og ákváðu 19 aðilar að nota tækifærið, eins og fyrr segir.

4. sæti Skattstofa Vestfjarða

Einkunn: 4,37
Fjöldi starfsmanna: 7

Helstu verkefni: Skattstofa Vestfjarða er ein af 9 skattstofum landsins. Meginhlutverk hennar er álagning skatta og gjalda hjá einstaklingum og lögaðilum, ásamt eftirliti með réttmæti álagningarinnar og skýrslugerð. Skattstofa Vestfjarða er til húsa að Hafnarstræti 1-3, 400 Ísafirði.

Helstu niðurstöður

Meðalheildareinkunn allra stofnana er 3,64 en einkunnir eru gefnar á bilinu 1 - 5. Þátttakendur voru spurðir um trúverðugleika stjórnenda, vinnuskilyrði, stolt gagnvart vinnustaðnum, vinnuálag, starfsanda, launakjör og fleira.

Skattrannsóknarstjóri ríkisins fékk 4,62 í heildareinkunn, en embættið bauð öllum starfsmönnum sínum þátttöku, óháð stéttarfélagsaðild. Í öðru sæti var Biskupsstofa með 4,45 og bauð hún einnig öllum starfsmönnum

sínum þátttöku. Í þriðja sæti var Skattstofa Suðurlands með 4,39 í heildareinkunn.

Spyrja má af hverju SFR er að standa fyrir könnun sem þessari. Á tímum vaxandi kröfu um skilvirkni, árangur og hátt þjónustustig stofnana, er það réttmæt krafa að frammistaða stjórnenda í mannauðsstjórnun og vinnuáðstaða starfsmanna sé skoðuð og metin. Það verður að vera samræmi milli aukinna krafna um árangur stofnana og þeirra starfsskilyrða sem starfsmönnum eru búin. Mælingar á frammistöðu stofnana á þessu sviði eru ekki bara sjálfsagðar heldur nauðsynlegar. Með þessu móti fá starfsmenn og stjórnendur kærkomnar upplýsingar til að meta frammistöðu sinnar stofnunar.

Niðurstöðurnar geta starfsmenn því notað til að meta eigin vinnustað í samanburði við aðrar stofnanir og fyrirtæki, bæði á opinberum og almennum vinnumarkaði, og eins og áður er getið eru þessar upplýsingar ekki síður dýrmætar fyrir stjórnendur, hvort sem um staðfestingu á því sem vel er gert í starfsmannamálum er að ræða eða hvatning til þeirra sem geta gert betur.

Á næstu síðum og á www.sfr.is er fjallað nánar um niðurstöður könnunarinnar.

5. sæti Skattstofa Austurlands

Einkunn: 4,37
Fjöldi starfsmanna: 10

Helstu verkefni: Skattstofa Austurlands er ein af 9 skattstofum landsins. Meginhlutverk hennar er álagning skatta og gjalda hjá einstaklingum og lögaðilum, ásamt eftirliti með réttmæti álagningarinnar og skýrslugerð. Skattstofa Austurlands er til húsa að Selási 8, 700 Egilsstöðum.

6. sæti Búnaðarsamtök Vesturlands

Einkunn: 4,29
Fjöldi starfsmanna: 18

Helstu verkefni: Búnaðarsamtök Vesturlands þjónusta Vesturlandskjördæmi hið forna og að auki svæði Búnaðarsambands Kjalarnesþings í kúasæðingum og leiðbeiningum í sauðfjárrækt. Leiðbeiningarþjónusta er starfrækt á svæði Búnaðarsambands Vestfjarða og hefur hún aðsetur á Ísafirði. Starfssvæði BV nær því frá Hellisheiði og vestur að Hornbjargi. Búnaðarsamtök Vesturlands eru til húsa að Hvanneyri, 311 Borgarnesi.

7. sæti Sýslumaðurinn á Hvolsvelli

Einkunn: 4,25
Fjöldi starfsmanna: 16

Helstu verkefni: Sýslumaðurinn Hvolsvelli er einn af 27 sýslumönnum landsins. Meginhlutverk hans er að fara með stjórn-sýslu síns umdæmis eftir því sem lög og reglugerðir mæla fyrir um. Einnig fer hann með ýmis málefni sem varða lögreglustjórn, meðferð ákærvalds, tollgæslu, innheimtu opinberra gjalda, almannatryggingar, lögskráningu sjómanna og útgáfu á ýmsum leyfum og skírteinum. Sýslumaðurinn á Hvolsvelli er til húsa að Austurvegi 6, 860 Hvolsvelli.

8. sæti Ferðamálastofa

Einkunn: 4,22
Fjöldi starfsmanna: 14 á Íslandi.

Helstu verkefni: Ferðamálastofa sér meðal annars um útgáfu leyfa, skráningu á starfsemi og eftirliti með að skilyrðum fyrir þeim sé fullnægt. Einnig sér hún um framkvæmd markaðrar ferðamálastefnu og markaðs- og kynningarmál ferðaþjónustu. Ferðamálastofa er til húsa að Lækjargötu 3, 101 Reykjavík og Strandgötu 29, 600 Akureyri.



Fyrirmyndarstofnanir SFR fá sérstaka viðurkenningu. Þar að auki fá þær leyfi til að nota nafnbótina og viðeigandi merki í kynningarefni stofnunarinnar í eitt ár.

Hástökkvari ársins fær einnig sérstaka viðurkenningu.

Topp 5 hástökkvarar

	Raðeinkunn 2006	Raðeinkunn 2007	Stökk
Skrifstofa rannsóknastofnana atvinnuveganna	3	66	63
Sýslumaðurinn Seyðisfirði	19	71	52
Sýslumaðurinn í Reykjavík	5	49	44
Skálatúnsheimilið	25	61	36
Skattstofa Reykjaness	6	40	34

Hástökkvari ársins

Skrifstofa rannsóknastofnana atvinnuveganna

Einkunn: 3,90
Fjöldi starfsmanna: 9

Helstu verkefni: Skrifstofa rannsókna- stofnana atvinnuveganna annast bókhald og fjárvörslu fyrir rannsóknastofnanir atvinnuveganna. Öll fjármál rannsóknastofnana atvinnuveganna fara í gegnum skrifstofuna. Hún sér um greiðslu reikninga, útborganir styrkja, innheimtu allra sértekna, allt bókhald og gerð ársreikninga, launaafgreiðslur, tollskýrslugerð, gjaldeyrismál og margt fleira. Skrifstofa rannsóknastofnana atvinnuveganna er til húsa að Nóatúni 17, 105 Reykjavík.

9. sæti Landmælingar Íslands

Einkunn: 4,20
Fjöldi starfsmanna: 27

Helstu verkefni: Landmælingar Íslands fást við grunnverkefni á sviði landmælinga og landupplýsinga. Stofnunin sér meðal annars um uppbyggingu og viðhald landshnita- og hæðarkerfis. Einnig sér hún um gerð, viðhald og miðlun á stafrænum þekjum, skráningu og miðlun upplýsinga um landfræðileg gagnasöfn og gerð og notkun staðla á sviði landupplýsinga. Landmælingar Íslands eru til húsa að Stílholti 16-18, 300 Akranesi.

10. sæti Staðlaráð Íslands

Einkunn: 4,20
Fjöldi starfsmanna: 10

Helstu verkefni: Staðlaráð Íslands hefur umsjón með staðlagerð á Íslandi. Það felur í sér að aðhæfa og staðfesta þá staðla sem skylt er vegna aðildar Staðlaráðs að erlendum staðlasamtökum. Að greiða fyrir því að íslenskum stöðlum verði beitt í opinberri stjórnsýslu og hjá einkaaðilum. Að starfrækja miðstöð stöðlunarstarfs á Íslandi sem þjónustarstofnanir, fyrirtæki, einstaklinga og samtök sem vilja nýta sér staðla. Staðlaráð Íslands er til húsa að Laugavegi 178, 105 Reykjavík.

Nánari útlistun á niðurstöðum á vali félagsmanna á
Stofnun ársins 2007
má finna á
www.sfr.is

Forvitnilegar niðurstöður

Það er afar fróðlegt að rýna í niðurstöður könnunarinnar og margt forvitnilegt sem kemur í ljós. Hér eru nokkur atriði sem vöktu athygli en einnig er fjallað um könnunina á www.sfr.is.

Heildareinkunn í Stofnun ársins er 3,64. Þeir þættir sem koma best út eru sjálfstæði í starfi annars vegar og starfsandi hins vegar. Launakjör fá lægstu meðaleinkunnina af lykilþáttunum átta og munar töluverðu á einkunn þess þáttar og þeim sem næstur kemur.

Heildareinkunn	3,64
Sjálfstæði í starfi	4,15
Starfsandi	4,11
Álag og kröfur*	3,92
Stolt af stofnun	3,68
Vinnuskilyrði	3,62
Trúverðugleiki stjórnenda	3,54
Sveigjanleiki í vinnu	3,22
Launakjör	2,52

*Því hærri sem einkunnin er á þættinum álag og kröfur þeim mun viðráðanlegri er vinnuálagið að mati þátttakenda.

Launakjör

Skoðanir á launakjörum eru ólíkar milli hópa. Karlar eru sáttari við sín laun en konur og er munur á kynjunum marktækur. Menntun og staða innan stofnunar skiptir líka máli og virðist ánægjan aukast eftir því sem ofar dregur í skipuritinu, en hærri stjórnendur og milli-stjórnendur eru ánægðastir með launakjör sín. Það er líka áberandi munur milli atvinnugreina þar sem starfsfólk í heilbrigðis- og félagsþjónustu og löggæslu, dómstólum og fangelsum er óánægðast með launakjörin. Ánægja með launakjör er mest í landbúnaði, skógrækt og hjá orkustofnunum annars vegar og annarri opinberri starfsemi og þjónustu hins vegar.

Trúverðugleiki stjórnenda

Starfsaldur, menntun, staða og atvinnugrein stofnunar virðist skipta máli þegar trúverðug-

leiki stjórnenda er skoðaður en ekki kemur fram munur eftir kyni á þessum þætti. Þeir sem hafa stýstan starfsaldur (2 ár eða minna) meta trúverðugleika stofnunarinnar hærri að jafnaði en þeir sem hafa lengri starfsaldur en 4 ár. Fólk í efsta stjórnendalaginu og með mestu menntunina gefur trúverðugleika stjórnenda hærri einkunn að meðaltali en aðrir.

Trúverðugleiki stjórnenda er mestur í landbúnaði, skógrækt og hjá orkustofnunum en minnstur í löggæslu, fangelsum og hjá dómstólum.

Vinnuskilyrði

Meðaleinkunn fyrir vinnuskilyrði er á heildina í meðallagi há, eða 3,62. Karlar gefa vinnuskilyrðum að meðaltali hærri einkunn en konur. Þá er áhugavert að sjá að starfsfólk með lengstan starfsaldur (lengri en 15 ár) gefur vinnuskilyrðum að meðaltali hærri einkunn en starfsfólk sem hefur unnið 15 ár eða skemur. Meðaleinkunn fyrir vinnuskilyrði er einnig hærri meðal hærri stjórnenda og millistjórnenda en annarra starfsmanna. Töluverður munur er á mati starfsfólks á vinnuskilyrðum eftir því í hvaða atvinnugrein það starfar. Vinnuskilyrði fá langlægsta einkunn hjá starfsfólki í löggæslu, dómstólum og fangelsum en hæsta einkunn í landbúnaði, skógrækt og hjá orkustofnunum.

Sveigjanleiki

Karlar gefa sveigjanleika hærri einkunn að meðaltali en konur. Mjög mikill munur kemur fram eftir menntun á þessum þætti en starfsfólk með háskólamenntun gefur sveigjanleika mun hærri einkunn að meðaltali en aðrir. Þá er meðaleinkunn fyrir sveigjanleika hærri meðal stjórnenda og millistjórnenda samanborið við sérfræðinga og almenna starfsmenn. Mikill munur er einnig á sveigjanleika eftir atvinnugreinum og er það eins og með mat á vinnuskilyrðum að starfsfólk í landbúnaði, skógrækt og hjá orkustofnunum gefur sveigjanleika hæstu einkunnina en þeir sem starfa í lög-

gæslu, hjá dómstólum og í fangelsum lægstu einkunnina.

Sjálfstæði í starfi

Sjálfstæði í starfi skorar hátt hjá þátttakendum könnunarinnar. Ekki kemur á óvart að sjálfstæði í starfi eykst með hækkandi starfsaldri, en það vekur athygli að einkunnin er svipuð milli menntunarhópa og virðist ekki aukast með meiri menntun. Þá kemur ekki á óvart að hærri stjórnendur og millistjórnendur gefa sjálfstæði í starfi hærri einkunn að meðaltali en sérfræðingar og almennir starfsmenn. Ein atvinnugrein sker sig nokkuð úr með tilliti til sjálfstæðis í starfi en það eru starfsmenn í löggæslu, hjá dómstólum og í fangelsum. Þeir virðast upplifa mun minna sjálfstæði í starfi sínu en starfsfólk annarra atvinnugreina.

Álag og kröfur

Einkunn á þættinum álag og kröfur er að meðaltali hærri hjá konum en körlum. Konur virðast því upplifa að meðaltali minna álag og kröfur í starfi sínu en karlar. Hér er mjög mikill munur eftir atvinnugreinum og er álagið áberandi mest hjá þeim sem starfa við löggæslu, hjá dómstólum og í fangelsum en minnst hjá þeim sem starfa í landbúnaði, skógrækt og hjá orkustofnunum.

Stolt af stofnun

Það er áhugavert að hærri stjórnendur eru að jafnaði stoltari af stofnuninni sem þeir starfa hjá en starfsfólk í öðrum stöðum. Ekki kemur fram munur á þessum þætti eftir kyni eða menntun en töluverður munur er á atvinnugreinum. Starfsfólk mennta- og menningarstofnana er stoltast af þeirri stofnun sem það vinnur hjá en minnst er stolt þeirra sem starfa við löggæslu, hjá dómstólum og í fangelsum.

Starfsandi

Einkunn fyrir starfsanda var á heildina litið góð (4,11). Ekki kom fram munur á starfsanda eftir kyni, menntun eða starfsaldri. Hærri stjórnend-



ur gáfu þessum þætti að meðaltali hærri einkunn en almennir starfsmenn og sérfræðingar. Eins og á öðrum þáttum er heldur minni ánægja með starfsanda hjá starfsfólki í löggæslu, hjá dómstólum og í fangelsum heldur en í öðrum atvinnugreinum.

Kynjamunur

Mesti munurinn á körlum og konum kemur fram á þættinum vinnuskilyrði en konur gefa vinnuskilyrðum að meðaltali lægri einkunn en karlar. Konur gefa sveigjanleika í starfi einnig lægri einkunn að meðaltali auk þess sem meðaleinkunn þeirra fyrir launakjör er lítið eitt lægri en karlanna. Meðaleinkunn kvenna á þættinum álag og kröfur er aftur á móti hærri en karla sem þýðir að konurnar eru ánægðari en karlarnir með þennan þátt. Þá virðast konurnar vera ánægðari en karlarnir með sjálfstæði sitt í starfi.

Munur milli atvinnugreina

Í töflunni hér á eftir má sjá heildareinkunn eftir atvinnugrein. Þrjú efstu sætin verma landbún-

aður, orkustofnanir og skógrækt, önnur opinber starfsemi og þjónusta og rannsóknar- og eftirlitsstofnanir og eru þessar þrjár atvinnugreinar með marktækt hærri einkunn en sú sem er í fjórða sætinu. Í neðsta sætinu er löggæsla, dómstólar og fangelsi með lægstu heildareinkunnina að meðaltali og er það áberandi að starfsfólk í þessari atvinnugrein gefur öllum þáttum lægri einkunn og virðist því almennt vera óánægðara og undir meira álagi en starfsfólk í öðrum atvinnugreinum.

Landbúnaður, orkustofnanir og skógrækt	3,92
Önnur opinber starfsemi og þjónusta	3,79
Rannsóknar- og eftirlitsstofnanir	3,78
Innheimtumenn ríkissjóðs, almannatryggingar og lánasjóðir	3,67
Mennta- og menningarstofnanir	3,67
Verslunar- og sölustörf	3,64
Heilbrigðis- og félagsþjónusta	3,54
Löggæsla, dómstólar og fangelsi	3,28

Einkunnir í landbúnaði, orkustofnunum og skógrækt hækka milli ára á 5 þáttum af 8, þ.e. sveigjanleika, vinnuskilyrðum, álagi og kröfum, trúverðugleika stjórnenda og starfsanda. Mest hækkar einkunnin á þættinum sveigjanleika.

Í tveimur atvinnugreinum lækka einkunnir á milli ára á mörgum þáttum. Þ.e. annars vegar í löggæslu, hjá dómstólum og í fangelsum og hins vegar í verslunar- og sölustörfum. Í verslunar- og sölustörfum lækka einkunnir á milli ára á sex þáttum af átta og mest á þáttinum vinnuskilyrði og trúverðugleiki stjórnenda. Í löggæslu, hjá dómstólum og í fangelsum lækkar meðaleinkunn á fimm þáttum af átta og mest á þættinum launakjör.

Stærri og minni stofnanir

Meðaleinkunn á öllum þáttunum átta er hærri meðal starfsfólks í minni stofnunum (færri en 50 starfsmenn) en þeim stærri (50 eða fleiri starfsmenn). Á heildina lítið fær sjálfstæði í starfi og starfsandi hæstu einkunnirnar og á það við bæði minni og stærri stofnanir. Launakjör er sá þáttur sem fær lægstu einkunnina að meðaltali í bæði minni og stærri stofnunum en þó eru starfsmenn í minni stofnunum ánægðari með launakjör sín en starfsmenn stærri stofnanna.

Hæstu einkunnirnar á þáttunum

Sú stofnun sem er með hæstu einkunnina á tilteknum þætti fær fullt hús stiga eða raðeinkunnina 100. Þannig er Skattrannsóknarstjóri ríkisins sem er með hæstu heildareinkunnina með raðeinkunnina 100 á þáttunum trúverðugleiki, vinnuskilyrði, sjálfstæði í starfi og álag og kröfur. Biskupsstofa er með hæstu einkunnina á þættinum launakjör, Staðlaráð Íslands er með hæstu einkunnina á þættinum starfsandi, Skrifstofa rannsóknastofnana atvinnuveganna fær hæstu einkunn á þættinum sveigjanleiki í vinnu og starfsmenn SÁÁ eru stoltastir af stofnuninni sem þeir starfa hjá.

Stofnun ársins 2007

Nokkrar athyglisverðar spurningar og svör

Fróðlegt er að skoða svör við einstökum spurningum könnunarinnar. Hér á eftir koma dæmi um svör sem vöktu athygli.

Yfirstjórn stofnunarinnar virðir starfsfólk mikils.

Innan við helmingur þátttakenda (45%) er sammála því að yfirstjórn stofnunarinnar virði starfsfólk mikils. Mestur munur á afstöðu til þessarar staðhæfingar kemur fram innan atvinnugreina en starfsfólk í landbúnaði, hjá orkustofnunum og í skógrækt er líklegast til að vera sammála fullyrðingunni á meðan starfsfólk í heilbrigðis- og félagsþjónustu og í löggæslu, dómstólum og fangelsum er líklegra en annað til að vera ósammála henni. Starfsfólk í minni stofnunum (færri en 50 starfsmenn) er líklegra en starfsfólk stærri stofnana (50 starfsmenn eða fleiri) til að telja að yfirmenn virði starfsfólk mikils.

Ertu sátt(ur) eða ósátt(ur) við vinnuálag þitt í starfi?

Flestir eða 64% eru sáttir við vinnuálag sitt í starfi en hátt í fimmtungur (18%) starfsfólks er ósáttur við vinnuálagið. Starfsfólk í landbúnaði, hjá orkustofnunum og í skógrækt er sáttara en annað við vinnuálagið en aðeins 7% í þeirri atvinnugrein segjast ósátt við það samanborið við 29% starfsfólks í löggæslu, hjá dómstólum og í fangelsum.

Það er ætlast til þess að ég vinni yfirvinnu sé þess þörf

Tæpur þriðjungur svarenda segir að það sé ætlast til þess að þeir vinni yfirvinnu sé þess þörf. Mikill munur kemur fram eftir kyni en 52% karla segja að það sé oftast eða alltaf ætlast til að þeir vinni yfirvinnu sé þess þörf samanborið við 26% kvenna.

Ertu ánægð(ur) eða óánægð(ur) með þann sveigjanleika sem þú hefur í vinnunni?

Langflestir eða um 79% segjast ánægðir með þann sveigjanleika sem þeir hafa í vinnunni.

Mestur munur á upplifun starfsfólks á þeim sveigjanleika sem það hefur í starfinu kemur fram innan atvinnugreina. Starfsfólk í landbúnaði, hjá orkustofnunum og í skógrækt er ánægðast með þann sveigjanleika sem það hefur í starfinu (yfir 92% svarenda eru ánægðir) en starfsfólk í löggæslu, hjá dómstólum og í fangelsum óánægðast (tæp 54% eru ánægð).

Ég fæ nægar upplýsingar um það sem gerist hjá stofnuninni.

Innan við helmingur starfsfólks (45%) telur sig fá nægar upplýsingar um það sem gerist hjá stofnuninni sem það starfar hjá. Töluverður munur kemur fram milli atvinnugreina en þar sker starfsfólk í löggæslu, hjá dómstólum og í fangelsum sig úr að því leyti að það er líklegast til að telja að það fái ekki nægar upplýsingar um það sem gerist hjá stofnuninni sem það starfar hjá. Þá kemur fram munur eftir stærð stofnunar en fleiri (60%) starfsmenn minni stofnana telja sig fá nægar upplýsingar um það sem gerist hjá stofnuninni samanborið við 41% starfsmanna í stærri stofnunum.

Ánægja og vellíðan í starfi.

Langflestir eða 93% eru ánægðir í starfi sínu. Tæpur helmingur svarenda eða 47% segist mjög ánægður í starfi sínu og 46% starfsfólks er nokkuð ánægð í starfi sínu. Því hærri stöðu sem fólk gegnir því ánægðara er það. Starfsfólk í landbúnaði, hjá orkustofnunum og í skógrækt er ánægðast en 58% þeirra segjast mjög ánægð í starfi sínu samanborið við rétt um þriðjung starfsfólks í löggæslu, hjá dómstólum og í fangelsum.

Langflestum (84%) líður einnig vel í vinnunni þegar á heildina er litið. Starfsfólk í löggæslu, hjá dómstólum og í fangelsum sker sig þar úr að því leyti að þar eru flestir (29%) sem segja sér hvorki líða vel né illa en það segja 8-20% svarenda í öðrum atvinnugreinum.

Einhverjir þeirra sem tóku þátt geta nú fagnað!!

Þátttakendur í könnuninni Stofnun ársins voru einnig þátttakendur í happdrætti, en dregið var um 10 flugferðir fyrir tvo til áfangastaða Ícelandair til Evrópu. Það var trúnaðarmaður könnunarinnar hjá Capacent Gallup sem dró út vinningana og vinningsnúmerin eru:

2193, 11617, 16208, 18055, 18797, 35410, 41162, 41366, 50512, 54276

Vinningshöfum er bent á að hafa samband við Jóhönnu Þórdórsdóttur hjá SFR í síma 525 8340.

Vinningshöfum er óskað til hamingju og SFR vonar að ferðalagið fram undan verði ánægjulegt.

Hvernig geta stofnanir fengið ítarlegri upplýsingar?

Þáttökustofnunum gefst kostur á að fá sérgreiningu frá Capacent með gögnum fyrir sína stofnun, svo framarlega sem þátttaka starfsmanna uppfyllir skilyrði um lágmarkssvör. Í þeirri skýrslu er gerð ítarleg greining á niðurstöðunum. Þá er meðaltal hverrar spurningar hjá viðkomandi stofnun borið saman við meðaltal allra stofnana á viðkomandi spurningu. Einnig eru breytingar frá síðustu mælingu skoðaðar þegar það á við.

Þeim sem áhuga hafa á frekari upplýsingum er bent á að hafa samband við:

Hrefnu Guðmundsdóttur (s: 540 1000 / 540 1014)

hrefna.gudmundsdottir@capacent.is eða Þórhall Ólafsson (s. 540 1000 / 540 1029) thorhallur.olafsson@capacent.is



Mjög góð þátttaka í könnuninni

Framkvæmd könnunarinnar var í höndum Capacent Gallup. Í byrjun desembermánaðar 2006 fengu allir forstöðumenn ríkisstofnana, sjálfseignarstofnana og fyrirtækja, þar sem SFR félagar vinna, sent kynningarbréf þar sem ítarlega var fjallað um könnunina og framkvæmd hennar. Sérstaklega var fjallað um hvernig stofnanir bæru sig að ef þær vildu að allir starfsmenn, óháð stéttarfélögum, tækju þátt. Um miðjan febrúar var síðan félagsmönnum SFR sent bréf þar sem þeir voru hvattir til að nota tækifærið og taka þátt í könnuninni.

Annars var framkvæmdin með þeim hætti að hringt var í félagsmenn SFR og þeim boðið að velja að svara könnuninni á netinu eða í hefðbundnum bréfpósti, en þeir sem vildu ekki taka þátt fengu spurningalistann ekki sendan. Þeir sem ekki náðist í fengu listann sendan í pósti.

Eins og áður segir þá var þeim stofnunum, sjálfseignarstofnunum og fyrirtækjum þar sem félagsmenn SFR starfa gefinn kostur á að bjóða öllu starfsfólki sínu þátttöku, óháð stéttarfélagsaðild. 19 stofnanir og sjálfseignarstofnanir nýttu tækifærið. Spurningalistarnir voru svo sendir út í byrjun febrúar.

Mjög góð þátttaka

Endanlegt úrtak samanstóð af 5485 starfsmönnum í stofnunum, sjálfseignarstofnunum og fyrirtækjum. Fullnægjandi svör bárust frá 3035 einstaklingum og er svarhlutfall því 55,3%.

Til að vera með í greiningunni á stofnun ársins þarf svarhlutfall innan hennar að vera a.m.k. 30%. Auk þess þurfa fjögur eða fleiri svör að berast frá stofnunum þar sem 50 eða færri starfa, en ef starfsmenn eru fleiri þurfa svörin að vera a.m.k. tíu. 99 stofnanir uppfylltu þessi skilyrði og frá þeim bárust 2584 svör.

Hvað þýðir....

Í töflunni yfir stofnanir ársins eru birt vikmörk við heildareinkunn stofnana, en þau segja til um á hvaða bili heildareinkunnin liggur miðað við 95% vissu. Þannig má fullyrða með 95% vissu að heildareinkunn Skatranssóknarstjóra ríkisins sé á bilinu 4,56 - 4,68 því vikmörkin eru

±0,06 en einkunnin sjálf er 4,62. Þegar heildareinkunn tveggja stofnanna +/- vikmörk skarast ekki er um tölfræðilega marktækan mun að ræða. Þar sem svarhlutfallið er 100%, þ.e.a.s. þar sem allir sendu inn svör, eru vikmörkin 0.

Ekki eru birtar einkunnir einstakra þátta hjá stofnunum, heldur raðeinkunnir þeirra. Raðeinkunn er á skalanum 1 - 100 og sýnir stöðu stofnunarinnar í samanburði við aðrar á lykilþáttunum átta. Þannig þýðir raðeinkunnin 77 að 76% stofnana fengu lægri einkunn á tilteknum þætti, en 23% fengu hærri einkunn. Raðeinkunnin 100 merkir að sama skapi hæstu einkunn.

Mælikvarðarnir

Spurningalistinn sem var sendur til þátttakenda hefur verið þróaður af SFR, VR og þeim rannsóknarfyrirtækjunum sem hafa komið að könnuninni með VR undanfarinn áratug. Spurt er um atriði sem nota má til að meta starfsumhverfi á hverjum stað og nær mælingin til átta lykilþátta sem skipta má í fernt. Traust til yfirmanna, virðing fyrir starfsfólki, stolt af stofnun og starfsandi. Undir fyrsta þáttinn falla þættir sem snúa að trúverðugleika stjórnenda, launa-

kjörum og vinnuskilyrðum. Virðing fyrir starfsfólki felur einnig í sér þrjá þætti, þ.e. sveigjanleika í vinnu, sjálfstæði í starfi og álag og kröfur. Þættirnir stolt og starfsandi meta annars vegar stolt af stofnuninni og ímynd hennar og hins vegar samstarf og andrúmsloft á vinnustaðnum.

Heildareinkunn stofnana er að lokum reiknuð út frá lykilþáttunum, en vægi þeirra er mismikið. Traust til stofnunar og yfirmanna vegur 40% af heildareinkunn stofnunar, virðing fyrir starfsfólki vegur 30% en mælikvarðarnir stolt og starfsandi vega 15% hvor.

Heildareinkunnin er á kvarðanum 1 - 5, þar sem 5 er hæsta einkunn og 1 er lægst.

Könnunin nær til ríkisstofnana, sjálfseignarstofnana og fyrirtækja.

Stærstur hluti félagsmanna SFR starfar hjá stofnunum ríkisins, en einnig vinna fjölmargir þeirra hjá sjálfseignarstofnunum og fyrirtækjum og hlutafélögum á almennum markaði. Í umfjölluninni um könnunina er oftast rætt um „stofnun“ þó efnið eigi að sjálfsögðu einnig við um fyrirtækin og sjálfseignarstofnanir.

Samanburður á einkunnagjöf félaga í SFR og VR

Þáttur	SFR	Sæti	VR	Sæti
Heildareinkunn	3,64		3,92	
Trúverðugleiki stjórnenda	3,54	6.	3,83	6.
Launakjör	2,52	8.	3,24	8.
Vinnuskilyrði	3,62	5.	3,85	5.
Sveigjanleiki	3,22	7.	3,57	7.
Sjálfstæði í starfi	4,15	1.	4,22	2.
Álag og kröfur	3,92	3.	3,99	4.
Stolt af stofnun	3,68	4.	4,11	3.
Starfsandi	4,11	2.	4,25	1.

Marktækur munur er á einkunnum VR og SFR á öllum þáttum sem og heildareinkunn.

Stofnun ársins 2007

	Heildareinkunn	Vikmörk	Trúverðugleiki stjómenda	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálftæði í starfi	Álag og kröfur	Stólt af stofnun	Starfsandi	Svarhlutfall
Meðaltal	3,64	+/-0,02	3,54	2,52	3,62	3,22	4,15	3,92	3,68	4,11	
1. Skattransóknarstjóri ríkisins*	4,62	+/-0,06	100	99	100	93	100	100	98	98	76%
2. Biskupsstofa*	4,45	+/-0,06	96	100	85	98	97	85	80	95	73%
3. Skattstofa Suðurlands	4,39	+/-0,00	97	98	97	95	59	95	59	96	100%
4. Skattstofa Vestfjarða	4,37	+/-0,00	99	95	93	84	94	99	60	90	100%
5. Skattstofa Austurlands	4,37	+/-0,00	98	93	87	70	87	98	82	99	100%
6. Búnaðarsamtök Vesturlands	4,29	+/-0,09	95	96	79	96	35	89	82	91	57%
7. Sýslumaðurinn Hólsavelli	4,25	+/-0,00	92	81	98	74	82	91	91	65	100%
8. Ferðamálastofa	4,22	+/-0,00	85	89	91	88	94	97	31	92	100%
9. Landmælingar Íslands	4,20	+/-0,11	84	88	94	91	91	84	58	80	67%
10. Staðlaráð Íslands	4,20	+/-0,00	81	93	45	64	94	91	69	100	100%
11. Brunamálastofnun ríkisins*	4,18	+/-0,15	88	92	73	92	73	67	72	85	65%
12. Sýslumaðurinn Húsavík	4,16	+/-0,29	87	82	99	41	90	91	76	53	67%
13. Sýslumaðurinn Vestmannaeyjum	4,15	+/-0,12	91	75	82	53	92	96	92	42	88%
14. Sýslumaðurinn Blönduósi	4,14	+/-0,16	89	76	96	61	48	75	62	92	69%
15. Greiningar- og ráðgjafarstöð ríkisins	4,13	+/-0,00	93	45	80	34	98	53	94	86	100%
16. Sýslumaðurinn Ísafirði	4,13	+/-0,18	83	63	88	65	99	73	86	75	75%
17. Sjálfsbjargarheimilið Hátúni*	4,09	+/-0,14	90	83	83	44	69	69	87	79	40%
18. MS félagið, dagvist	4,08	+/-0,18	79	97	59	48	88	82	85	43	50%
19. Ríkiskaup*	4,08	+/-0,09	78	69	61	82	86	78	79	83	70%
20. Gigtarfélag Íslands	4,08	+/-0,00	65	87	14	56	96	83	97	88	100%
21. Sýslumaðurinn Akranesi	4,06	+/-0,00	86	66	75	39	80	73	53	96	100%
22. Styrktarfélag lamaðra og fatlaðra	4,06	+/-0,65	74	78	31	99	82	46	94	37	80%
23. Íbúðalánasjóður	4,04	+/-0,07	66	58	71	87	74	77	90	62	79%
24. Lyfjastofnun	4,03	+/-0,17	80	85	58	74	31	81	49	88	44%
25. Reykjalundur	4,02	+/-0,08	56	86	86	26	89	58	99	57	68%
26. Landgræðsla ríkisins*	4,02	+/-0,08	76	52	77	86	55	62	75	74	61%
27. Umferðarstofa*	4,00	+/-0,07	72	73	89	57	81	66	67	48	71%
28. Landlækniseimbættið*	3,99	+/-0,15	60	68	69	78	71	57	89	59	57%
29. Skógrækt ríkisins	3,97	+/-0,26	44	90	92	94	47	79	44	25	71%
30. Sýslumaðurinn Seyðisfirði	3,96	+/-0,13	54	72	70	41	77	88	63	84	89%
31. Hólaskóli	3,94	+/-0,17	61	41	68	60	75	61	82	66	65%
32. Einkaleyfastofan	3,93	+/-0,15	57	91	26	90	59	87	56	26	86%
33. Kennaraháskólinn	3,93	+/-0,25	62	70	81	76	33	54	44	72	61%
34. Meðferðarheimilið Háholt	3,91	+/-0,10	64	49	90	80	29	12	84	50	88%
35. Skrifstofa rannsóknastofnana atvinnuveganna	3,90	+/-0,00	24	64	95	100	59	91	40	7	100%
36. Fjölmennt	3,89	+/-0,09	94	53	23	35	70	60	66	27	80%
37. Skattstofa Norðurlands vestra	3,88	+/-0,00	82	50	36	67	67	94	33	32	100%
38. Málefni fatlaðra Vestfjörðum	3,88	+/-0,18	63	71	51	22	54	64	71	76	57%
39. Fjármálaeftirlitið*	3,87	+/-0,09	71	62	32	81	49	35	39	81	73%
40. Skálatúnsheimilið	3,87	+/-0,13	55	60	64	20	78	80	70	60	65%
41. Lýðheilsustöð*	3,87	+/-0,14	70	84	19	97	24	72	49	14	71%
42. Málefni fatlaðra Vestmannaeyjum	3,86	+/-0,20	75	42	50	18	84	31	78	77	56%
43. Sýslumaðurinn Kópavogi*	3,86	+/-0,21	69	11	74	43	43	51	38	94	48%
44. Fiskistofa	3,85	+/-0,09	51	80	67	68	65	56	30	47	63%
45. SÁÁ	3,82	+/-0,15	68	47	37	13	50	11	100	58	68%
46. Lífeyrissjóður starfsmanna ríkisins*	3,81	+/-0,07	67	74	24	66	18	41	46	68	74%
47. Heilsustofnun NLFÍ	3,78	+/-0,12	40	48	33	28	76	43	96	22	66%
48. Háskólinn á Akureyri	3,78	+/-0,11	41	61	56	51	45	38	55	63	85%
49. Málefni fatlaðra Austurlandi	3,77	+/-0,17	77	51	9	29	59	28	51	82	61%



		Heldareinkunn	Vikmörk	Trúverðugleiki stjórnenda	Launakjör	Vinnuskilyrði	Sveigjanleiki vinnu	Sjálfstæði í starfi	Álag og kröfur	Stolt af stofnun	Starfsandi	Svarhlutfall
50.	Styrktarfélag vangeinna	3,77	+/-0,13	58	29	44	14	57	50	68	67	44%
51.	St. Franciskusspítalinn	3,74	+/-0,18	45	44	65	32	72	22	88	13	91%
52.	Sýslumaðurinn í Reykjavík	3,74	+/-0,08	39	33	49	69	64	86	26	61	74%
53.	Landsbókasafn Íslands, Háskólabókasafn	3,74	+/-0,25	30	27	30	59	85	68	64	39	48%
54.	Landhelgisgæsla Íslands	3,73	+/-0,21	52	26	48	25	46	18	93	34	53%
55.	Landbúnaðarháskóli Íslands	3,72	+/-0,15	26	54	60	73	52	55	29	54	71%
56.	Ríkisskattstjóri*	3,72	+/-0,06	48	32	42	85	26	63	23	64	61%
57.	Málefni fatlaðra Suðurlandi*	3,72	+/-0,08	53	38	55	16	56	17	57	71	61%
58.	Bændasamtök Íslands	3,72	+/-0,16	25	57	54	77	62	76	17	52	64%
59.	Hjúkrunarheimilið Sunnuhlíð*	3,69	+/-0,13	47	43	20	17	68	26	65	69	35%
60.	RARIK	3,69	+/-0,11	21	77	84	58	28	59	28	15	67%
61.	Skattstofa Reykjaness	3,69	+/-0,06	59	25	43	89	23	71	8	41	79%
62.	Vegagerðin	3,68	+/-0,07	28	65	72	71	20	52	22	23	75%
63.	Heyrnar- og talmeinastöð Íslands*	3,68	+/-0,18	50	59	53	10	63	19	61	17	59%
64.	Útlendingastofnun	3,67	+/-0,25	73	19	46	63	36	65	14	19	57%
65.	ÁTVR*	3,65	+/-0,08	34	30	62	27	53	24	41	55	53%
66.	Skattstofa Norðurlands eystra*	3,63	+/-0,16	46	16	7	83	25	70	37	24	80%
67.	Fasteignamat ríkisins	3,62	+/-0,17	38	37	63	62	21	33	35	9	70%
68.	Friðhöfnin ehf.	3,62	+/-0,09	49	56	10	21	44	21	47	35	56%
69.	Háskóli Íslands	3,61	+/-0,09	35	24	18	54	37	32	74	16	56%
70.	Sýslumaðurinn Hafnarfirði	3,59	+/-0,18	17	14	38	12	66	40	54	73	52%
71.	Þjóðminjasafn Íslands	3,59	+/-0,28	37	23	39	23	9	39	77	20	67%
72.	Skattstofan í Reykjavík	3,58	+/-0,24	43	31	26	47	42	49	13	49	55%
73.	Hafrannsóknastofnun	3,57	+/-0,37	32	46	34	79	34	48	9	18	46%
74.	Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins	3,56	+/-0,06	36	18	13	31	41	37	32	40	60%
75.	Málefni fatlaðra Vesturlandi	3,55	+/-0,12	31	21	15	15	38	13	52	70	66%
76.	Vinnueftirlit ríkisins*	3,55	+/-0,06	23	8	40	72	30	34	27	51	71%
77.	Sýslumaðurinn Borgarnesi	3,53	+/-0,52	22	78	46	8	12	3	25	88	67%
78.	Sýslumaðurinn Selfossi	3,50	+/-0,14	42	67	8	40	16	16	12	31	81%
79.	Námsgagnastofnun	3,49	+/-0,21	10	36	41	37	31	9	36	36	75%
80.	Sýslumaðurinn Akureyri	3,46	+/-0,09	27	3	6	50	51	45	15	78	78%
81.	Málefni fatlaðra Reykjavíkar	3,43	+/-0,08	33	20	25	6	22	10	24	44	52%
82.	Kirkjugarðar Reykjavíkurþrófastsdæma	3,40	+/-0,13	3	9	76	19	79	5	34	27	88%
83.	Vinnuálastofnun	3,40	+/-0,10	19	17	16	36	11	44	5	29	75%
84.	Málefni fatlaðra Reykjanesi	3,40	+/-0,07	29	22	28	7	40	8	7	45	58%
85.	Rannsóknarmiðstöð Íslands	3,39	+/-0,11	13	6	17	52	10	47	18	56	83%
86.	Lögreglustjóri höfuðborgarsvæðisins	3,37	+/-0,18	15	34	21	38	8	25	19	8	47%
87.	Sýslumaðurinn Keflavík	3,36	+/-0,11	8	40	35	11	39	36	11	12	68%
88.	Siglingastofnun Íslands	3,36	+/-0,19	11	15	78	45	14	20	20	3	64%
89.	Landspítali háskólasjúkrahús	3,35	+/-0,03	16	5	12	24	27	27	21	21	58%
90.	Sýslumaðurinn á Eskifirði	3,32	+/-0,16	12	35	11	30	12	14	6	38	
91.	Þjóðleikhúsið	3,29	+/-0,16	14	10	2	55	19	6	42	11	
92.	Íslenski dansflokkurinn	3,28	+/-0,57	20	2	52	2	15	2	44	46	
93.	Veðurstofan	3,28	+/-0,15	2	39	22	46	7	30	48	6	
94.	Listasafn Íslands	3,25	+/-0,33	18	28	4	3	3	14	73	5	
95.	Tollstjórinn í Reykjavík	3,24	+/-0,10	9	13	29	49	5	42	4	10	
96.	Lánasjóður íslenskra námsmanna	3,20	+/-0,00	5	12	57	33	17	23	3	4	
97.	Sýslumaðurinn Stykkishólmi	3,10	+/-0,47	4	55	65	9	2	29	10	2	
98.	Sogn, réttargeðeild	3,07	+/-0,26	7	7	3	5	4	7	16	32	
99.	Fangelsismálastofnun ríkisins	2,94	+/-0,11	6	4	5	4	6	4	2	30	

Skýringar með töflu: Raðeinkunnir frá 1 upp í 100 eru gefnar upp fyrir þættina trúverðugleiki stjórnenda, launakjör, vinnuskilyrði, sveigjanleiki vinnu, sjálfstæði í starfi, álag og kröfur, stolt af stofnun og starfsandi. Svarhlutfall er ekki birt fyrir 10 neðstu sætin. Stjórnumerkta stofnanir buðu öllum starfsmönnum sínum þátttöku, óháð stéttarfélagasáðild.

Starfsumhverfið í stöðugri skoðun

Guðmundur H. Guðmundsson, forstöðumaður og starfandi skrifstofustjóri Starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins, segir ráðuneytið hafa skoðað vel niðurstöður könnunar um val SFR og Gallup á Stofnun ársins. Hann segir að nú liggi einnig fyrir niðurstöður úr umfangsmikilli könnun um starfsumhverfi ríkisstarfsmanna sem ráðuneytið lét gera í samvinnu við Háskóla Íslands og ParX. Báðar þessar kannanir séu mikilvægar fyrir ríkið og stofnanir þess.



Guðmundur H. Guðmundsson segir konur sem starfa hjá ríkinu upp til hópa óánægðar með launakjör sín.

„Við tókum niðurstöðurnar úr vali á Stofnun ársins hjá SFR í fyrra til skoðunar og meðal annars voru þær ræddar á fundi með Félagi forstöðumanna ríkisstofnana,” segir Guðmundur H. Guðmundsson, skrifstofustjóri Starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins. „Við teljum að svona kannanir eigi rétt á sér og nauðsynlegt sé fyrir bæði starfsmenn og stjórnendur að vita hverjir skara fram úr og hverjir þurfi að bæta sig.”

Aðspurður um hvort ráðuneytið hafi nýtt sér niðurstöðurnar að einhverju leyti segir hann að svo hafi ekki verið, því á þessum tíma var starfsmannaskrifstofan með í undirbúningi umfangsmikla könnun í samstarfi við Háskóla Íslands og ParX viðskiptaráðgjöf um starfsumhverfi ríkisstarfsmanna. „Við vildum kanna viðhorf ríkisstarfsmanna til eigin starfsumhverfis. Á bak við niðurstöðurnar liggja viðhorf tæplega tíu þúsund starfsmanna hjá 144 ríkisstofnunum. Þetta er í annað sinn sem rannsókn af þessu tagi er gerð, en árið 1998 gerði fjármálaráðuneytið sambærilega könnun,” segir Guðmundur. Samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar hefur lítið breyst frá árinu 1998. Meirihluti starfsmanna er sömu skoðunar hvað varðar stjórnun, ráðningar, vinnuáðstöðu, vinnuálag, streitu og jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Einnig mælist starfsánægja,

starfsandi og hollusta ríkisstarfsmanna svipuð.

„Þegar niðurstöður um launakjör eru skoðaðar sérstaklega kemur berlega í ljós óánægja kvenna með laun. Það skilur verulega á milli karla og kvenna í þeim efnunum og konurnar eru upp til hópa ósáttar með þau laun sem þær bera úr bótum,” segir Guðmundur og leggur áherslu á að úr þessu þurfi að bæta sem og stöðu kvenna almennt á opinberum vinnumarkaði. Hann segir að fjótlega verði niðurstöður könnunarinnar kynntar stéttarfélögum opinberra starfsmanna og viðbrögð við henni rædd og kveðst fastlega búast við að upplýsingarnar sem fram koma í könnuninni verði nýttar til að bæta starfsumhverfi ríkisstarfsmanna.

Guðmundur segir að stjórnendur einstakra stofnana geti fengið nákvæmar útlistanir á starfsumhverfinu á sinni stofnun. Einnig stendur þeim til boða að kaupa vinnustaðagreiningu og ráðgjöf um hvernig bæta megi ástandið, vilji menn það í ljósi niðurstaðnanna. Reiknað er með að ýmsar stofnanir muni nýta sér þann möguleika.

Guðmundur segir þá í fjármálaráðuneytinu ánægðar með að svo virðist sem starfsmenn ríkisins séu áhugasamari nú en áður um að sækja sér viðbótarmenntun.

„Við höfum unnið markvisst að því í sam-

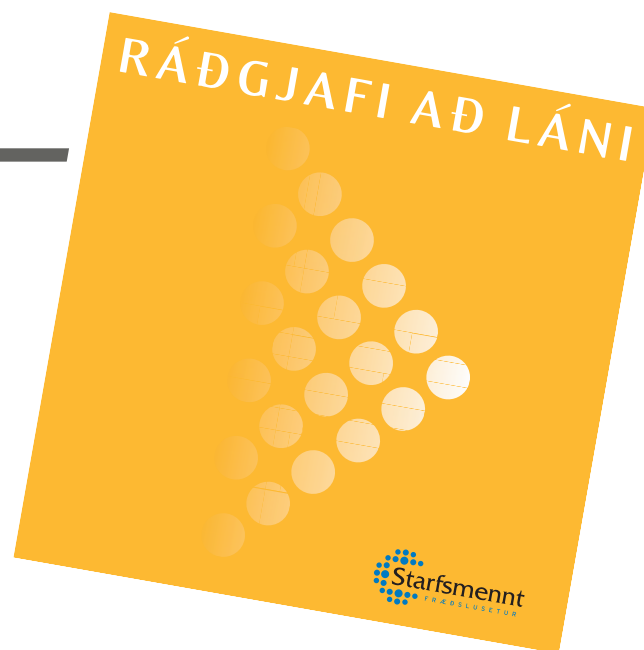
starfi við stéttarfélögin að bæta menntunarstig okkar fólks. Í þessari könnun kemur vel í ljós að það starf hefur skilað árangri,” segir hann og bendir á að stór hluti þeirra sem svörðu hafi varið tíma í sí- og endurmenntunarmál.

Guðmundur telur ákveðið svigrúm vera til staðar innan stofnana til að bæta starfsumhverfið, sé því ábótavant. Hann vonast til að þær niðurstöður sem koma fram í vali á Stofnun ársins hjá SFR og niðurstöður könnunar ráðuneytisins verði til að bæta starfsumhverfið. „Við gerum þá kröfu til stjórnenda að þeir séu sjálfstæðir í starfi sínu og reki stofnanirnar á nútímalegan hátt innan þess ramma sem lög og fjárveitingar kveða á um,” segir Guðmundur aðspurður um þær kröfur sem ráðuneytið gerir til stjórnenda. Hann áréttar að stjórnendur stofnana eigi að sýna frumkvæði.

Þó svo að meginlínurnar í starfsmannamálum séu lagðar í ráðuneytinu hafa stofnanir ákveðið frelsi og fjármagn til að hlúa sérstaklega að starfsfólkinu sínu.

Að lokum er Guðmundur beðinn um að nefna þrjú atriði sem prýða þurfi góðan stjórnanda. „Hann þarf í fyrsta lagi að vera sveigjanlegur, í öðru lagi hvetjandi og í þriðja lagi framsækinn.”

Mannauðsefning - Mál málanna



„Að virkja mannauðinn“ er margsögð setning sem er fólki svo töm að hún lifir nánast sjálfstæðu lífi. Hættan sem fylgir því að svona upphrópanir komast í tísku er að merking getur glatast og eftir staðið innihaldslaust gjálfur sem enginn veit almennilega hvað þýðir. Þá ætla margir að efling mannauðs geri sig bara sjálf, það þurfi engar sérstakar aðgerðir til að fá fólk til að vinna vinnuna sína. Slík örlög eru ekki sanngjörn fyrir þessa stjórnunaraðferð sem miðar að því að bæta starfsumhverfi, líðan starfsmanna og árangur stofnana. Mannauðsstjórnun felur það í sér að laða fram það besta í starfsmönnum og gefa þeim færi á að þróa hæfileika sína og getu sem nýtist síðan stofnunum og þeim sjálfum til baka. Sjónum er beint að vinnustaðnum og samskiptum og samningum allra sem þar eru. Grunnurinn að framúrskarandi starfi stofnana er sagður vera starfsfólkið sem þar vinnur, þekking þess, hæfileikar og vilji til verka. Viðfangsefni mannauðsstjórnunar ná m.a. yfir starfsþróunarferilinn frá ráðningu til starfsloka, þau taka til starfsánægju, gildismats og menningu stofnana, og fjalla um hvernig nýjungar komast á koppinn, hvernig þekkingu er miðlað eða starfsþjálfun metin.¹

Flókin framkvæmd?

Þessi upptalning á viðfangsefnum þykir oft sjálfsögð og auðveld í framkvæmd þegar að hún birtist á prenti. En í raun geta þessi atriði verið flókin m.a. vegna skorts á tíma, þekkingu, starfsfólki og ótta við að festast í greiningarvinnu og skrifinnsku sem skili litlu. Stofnanir hafa sínar aðferðir og vinnulag þegar kemur t.d. að nýliðafræðslu, endur- og símenntun starfsmanna og hvernig boðleiðir eru nýttar



**Hulda Anna
Arnliótsdóttir,
framkvæmdastjóri
Fræðslusetursins
Starfsmenntar,
skrifar.**

hvort hugað sé að vellíðan þeirra og hvernig tekið er á ágreiningsmálum. Þá má spyrja hvort boðið sé upp á starfsmannasamtöl eða hvernig starfsmenn fái endurgjöf á framlag sitt?

Ráðgjafi að láni

Spurningar sem þessar urðu til þess að Fræðslusetrið Starfsmennt ákvað fyrir nokkrum árum að ýta úr vör verkefni sem fékk heitið Ráðgjafi að láni. Markmið verkefnisins eru að bjóða stofnunum ríkisins upp á Ráðgjafa að láni sem greinir og aðstoðar starfsfólk og stjórnendur við innleiðingu markvissrar mannauðsstjórnunar. Starfsmennt hefur kostað ráðgjafa í skilgreind verkefni stofnunar og hafa 35 stofnanir þegið þessa aðstoð. Ráðgjaf-

eða upplýsingagjöf er háttað. Allt eru þetta verkefni sem sinnt er endrum og eins þegar á þarf að halda. Og víða eru þau í mjög góðum farvegi en svo virðist sem stundum skorti heildarsýn og samræmd vinnubrögð. Allur gangur getur verið á því hvort (starfsmanna) stefna fyrirfinnst eða er aðgengileg, hvernig tekið er á móti nýju starfsfólki, hvert sé verksvið starfsmanna,

inn lagar sig að þörfum og sérstöðu stofnunarinnar og nýtir sérfræðiþekkingu sína í hennar þágu. Í upphafi verks er gengið frá samningi um hver afurðin á að vera og hvernig hún á að nýtast. Þarna fer því enginn tími til spillis og ávinningur stofnana er ótvíræður. Í mörgum tilfellum hafa verið búnar til námsleiðir sem mæta þörfum starfsmanna fyrir símenntun og aukinni þjálfun á vinnustað og hefur Starfsmennt haft veg og vanda af því námi.

Öflugt umbótaverkefni

Ráðgjafi að láni hefur reynt öflugt umbóta- verkefni sem stendur þeim ríkisstofnunum til boða sem vilja efla ákveðna þætti mannauðsstjórnunar og fá til þess utanaðkomandi aðstoð. Mjög góð reynsla er af þessari samvinnu hingað til sem sjá má meðal annars á því að þær stofnanir sem þegar hafa nýtt sér þjónustuna kalla eftir frekara samstarfi. Einnig hafa aðrir fræðslusjóðir sóst eftir samstarfi við Starfsmennt um að nota fyrirmynd af Ráðgjafa að láni á sínum vettvangi. Þörfin fyrir ráðgjöf á sviði símenntunar, starfsþróunar og mannauðsefningar er því enn til staðar og innan seilingar fyrir starfsmenn og stofnanir ríkisins.

Allar nánari upplýsingar um Ráðgjafa að láni má fá á skrifstofu Starfsmenntar í síma 525 8395 og www.smennt.is

¹ Sjá tvö rit Fræðslusetursins Starfsmenntar frá 2005 um Mannauðsstjórnun og Ráðgjafi að láni. Ritstjóri Þórarinn Eyfjörð.

Okkur var brugðið

- segir Guðjón Skúlason, starfsmannastjóri Tryggingastofnunar, um niðurstöður á vali SFR í fyrra á Stofnun ársins, en þar lenti TR í 81. sæti.

Því er ekki að neita að okkur var verulega brugðið þegar við sáum niðurstöðurnar úr vali á stofnun ársins hjá SFR í fyrra. Niðurstöðurnar voru teknar til skoðunar hér og óhætt er að segja frá því að við vorum ekki ánægð með okkar hlut, segir Guðjón Skúlason, starfsmannastjóri Tryggingastofnunar ríkisins, í samtali við SFR-blaðið. Tryggingastofnun hafnaði í 81. sæti í valinu á stofnun ársins í fyrra en alls voru 99 stofnanir sem tóku þátt í valinu. Við gátum þó verið ánægð með ýmislegt og skoruðum t.d. mjög hátt í sveigjanleika en mest sláandi var niðurstaðan um „stolt af stofnuninni“ en þar vorum við með afleita útkomu. Við vorum auk þess mjög óánægð með hve þátttakan var lítil eða um 50% sem er óásættanlegt.

Við sáum að við þyrftum að bregðast við með einhverjum hætti og veltum fyrir okkur hvaða viðbrögð væru skynsamlegust. Auðveldara hefði verið að grípa strax til aðgerða ef könnunin hefði verið greinanleg á sviði. Við sáum að við komum víða illa út miðað við aðrar stofnanir en t.d. ekki hver afstaða starfsfólks einstakra eininga var, segir Guðjón. Það má þó segja að ákvörðun okkar um sérstaka könnun hér hjá okkur á okkar forsendum hafi verið nokkurs konar viðbrögð við þessu án þess að SFR-könnunin hafi ráðið því einvörðungu því á sama tíma vorum við með í undirbúningi stefnumótunarvinnu sem byggist á EFQM - stjórnunarlíkaninu (European Foundation of Quality Management). Það er evrópskt að uppruna og byggir á ákveðnum, afmörkuðum attriðum. Meðal annars er starfsánægja metin eftir ákveðinni forskrift, þar sem t.d. er grennslast fyrir um viðhorf starfsfólks með því að leggja fyrir það spurningar.

Nokkuð stór hópur starfsmanna undirbjó könnunina og var spurningalisti tilbúinn í mars sl. Í framhaldi af því var könnunin kynnt fyrir starfsfólki og voru svið og deildir heimsóttar af því tilefni. Í lok heimsóknar svaraði starfsfólk spurningunum. Könnuninni lauk í vikunni fyrir páska og réðist undirbúningshópurinn strax í að koma svörum í gagnagrunn

sem áður hafði verið búinn til í þessum tilgangi. Um miðjan apríl kom undirbúningshópurinn saman aftur og skoðaði fyrstu meginniðurstöður.

Stjórnendur hafa fengið til skoðunar nokkrar niðurstöður er varða þá og þeirra svið. Í maí er ráðgert að kynna niðurstöðurnar fyrir starfsfólki á almennum starfsmannafundi. Þátttakan í könnuninni var mjög góð eða rúmlega 80% en mismikil eftir sviðum, nálægt 100% mest og tæplega 50% þar sem hún var minnst. Nú er verið að skoða hvort ekki sé ástæða til að fá utanaðkomandi aðila til að túlka niðurstöður svo ekki fari á milli mála hvað könnunin segir í reynd. Við spurðum 10 spurninga en í lok hennar ver ein textaspurning sem um 15% starfsfólks nýtti sér og gerði nánari grein fyrir skoðunum sínum. Við teljum okkur hafa mjög góðar upplýsingar úr þessari könnun til þess að vinna úr og gera þær umbætur sem nauðsynlegar eru, miðað við það bolmagn sem við höfum á þessari stundu.

Guðjón segir að hjá TR starfi um 200 manns og þar af eru konur um 77% starfsmanna. Meðalaldur starfsmanna er 44 ár og á undanförunum árum hefur starfsmannaveltan verið um 8% - 12% með undantekningu í fyrra, en þá fór hún í 17%.

Sú mikla starfsmannavelta sem varð í fyrra á sér ýmsar skýringar, svo sem flutningur Fæðingarorlofsjóðs til Hvammstanga, nokkrir fóru í nám og einnig létu nokkrir af störfum vegna aldurs, segir Guðjón og bætir við að vissulega eigi ríkisstofnanir á borð við TR erfitt með að halda í starfsfólk þegar þensla sé mikil í þjóðfélaginu.

Aðspurður um hvort stofnunin hefði starfsmannastefnu, segir hann svo vera. Þar er lögð áhersla á starfsþróun, starfsmenn beri ábyrgð á eigin þekkingu en stofnunin verði að mæta þörfum starfsmanna í þeim efnum. Hvortveggja miðar að því að bæta starfsemi, auka starfsánægju og samstarf.

Guðjón bendir á að í stefnunni sé kveðið á um að vinnuumhverfið sé þægilegt og góður starfsandi ríki hjá stofnuninni, svo starfsmön-



Guðjón Skúlason.

um líði vel og viðskiptavinir finni sig velkomna. Í starfsmannastefnunni segir jafnframt að aðbúnaður skuli vera starfsmönnum hagstæður og auðvelda lausn verkefna þar sem verksvið og ábyrgð er vel skilgreind ásamt réttindum sem starfinu fylgja.

Þegar Guðjón er beðinn um að lýsa TR sem stofnun og hlutverki hennar segir hann að Tryggingastofnun sé þjónustustofnun sem gegni veigamiklu hlutverki í hinu íslenska velferðarkerfi. Til þess að stofnunin geti sinnt sem best hlutverki sínu hefur skýr stefna verið mörkuð. Meðal annars komi þar fram að TR eigi að vera öflug og traust stofnun, ákvarða og greiða réttar tryggingabætur, veita gagnlegar upplýsingar og ráðgjöf til almennings, annast eftirlit með málefnum sem TR eru falin samkvæmt lögum á faglegan, öruggan og hagkvæman hátt.

Fyrirmyndarstofnun – fyrirmyndarvinnustaður

Það er ánægjulegt að ríkisstafsmönnum standi til boða að meta vinnustað sinn. Kannanir sem þessar eru mjög mikilvægar til að varpa ljósi á starfsumhverfi ríkisstofnana, aðbúnað starfsmanna, starfsánægju og stjórnunarhætti. Nútímastjórnun byggir á því að skapa starfsmönnum góð vinnuskilyrði, þeir fái umboð til athafna, þeir hafi vitneskju um það sem er að gerast á vinnustaðnum, fái endurgjöf og mat á frammistöðu sína. Stjórnun skiptir afar miklu máli og er það áhyggjuefni að þrátt fyrir mikla starfsánægju þá virðast íslenskar vinnustaðagreiningar benda til þess að almennt sé ekki mikil ánægja með stjórnunarhætti á vinnustöðum eða samskipti við næsta yfirmann. Með hugmyndafræðinni sem lögð var m.a. til grundavallar nýskipans í ríkisrekstri um miðjan 10. áratug síðustu aldar var mikil áhersla lögð á að gera opinberar stofnanir samkeppnishæfar um vinnuafli með því að til-einka sér nýja stjórnunarhætti sem m.a. ætti rætur sínar í stjórnun einkafyrirtækja. Í dag eru miklar kröfur gerðar til stjórnenda, ekki síst millistjórnenda og könnunin Stofnun ársins sem SFR stendur fyrir er liður í því að mæla starfsumhverfi og starfsskilyrði stofnana.

Fjöl margar rannsóknir benda til að tengsl séu milli góðs starfsumhverfis og rekstrarlegrar afkomu enda liggur það í augum uppi að hæft starfsfólk sækist eftir því að vinna hjá eftirsóknarverðum vinnuveitanda. Fyrir um 10 árum síðan starfaði undirritaður hjá VR og átti þess kost að koma að könnun VR um fyrirtæki ársins. Ég minnst þess að í upphafi mætti þessi könnun mikilli andstöðu hjá vinnuveitendum. Henni var fundið allt til foráttu, aðferðafræðin var dregin í efa og vinnuveitendur efuðust um trúverðugleika hennar, sérstaklega þar sem könnunin beindist aðallega að félagsmönnum VR í fyrirtækjunum sem e.t.v. voru ekki nema lítill hluti hópsins. Seinna var könnunin víkkuð út þannig að fyrirtæki gátu leitað eftir því að allir starfsmenn tækju þátt. Einstaka vinnuveitandi nýtti sér niðurstöðurnar

sér til framdráttar og umbóta. Nokkrir gripu til aðgerða og einsettu sér að bæta starfsumhverfið og nokkrir ákváðu að ráða sérstaka starfsmannastjóra inn í fyrirtækið gagngert til að taka á þeim úrlausnarefnum sem könnunin leiddi í ljós. Í dag er könnun VR alþekkt og viðurkennd aðferðafræði. Það færist í vöxt að fyrirtæki láti könnunina ná til allra starfsmanna. Sjá má í atvinnuauklýsingum og á heimasíðum fyrirtækja stimpilinn Fyrirmyndarfyrirtæki VR. Nýlega var ég á ráðstefnu Félagsviðskiptafræðinga og hagfræðinga og hlýddi á forstjóra eins fyrirtækis lýsa sínu fyrirtæki þar sem sérstaklega var tekið fram að samkvæmt könnun VR væri fyrirtækið fyrirmyndarfyrirtæki.

Það að stofnun sé eftirsóknarverður vinnustaður og starfsmenn hans meta hana sem slíka skapar sterka ímynd gagnvart starfsmönnum, viðskiptavinum og samfélaginu öllu. Stofnunin mun njóta góðs af jákvæðu umtali, starfsmannavelta minnkar og þjónustustig getur hækkað. Það er því mikilvægt að hvetja sem flesta innan stofnana að taka þátt í könnun sem þessari, ekki einskorðað úrtakið við félagsmenn SFR, heldur fá alla til að taka þátt. Þannig fæst skýr mynd af starfsumhverfi stofnunarinnar. Það er einnig mikilvægt að þeir sem koma illa út úr þessum mælingum snúist ekki í vörn og reyni að finna einhverja blóraböggla heldur nýti sér tækifærið til að bæta starfsumhverfið, líta á viðfangsefnið sem lærdómsferli. Lærdómurinn snýst um að skapa varanlegt starfsumhverfi sem byggir á trausti og góðum samskiptum sem laðar það besta fram í



Gylfi Dalmann
Aðalsteinnsson,
lektor í
mannauðs-
stjórnun við HÍ,
skrifar.

mannauði stofnunarinnar. Ekki má heldur gleyma því að könnun sem þessi skapar mikilvægan samanburð á milli ára. Það er mikil samkeppni í dag um hæft starfsfólk, menntunarstig og hæfni starfsmanna er að aukast. Starfsmenn gera miklar kröfur til stjórnenda. Almennt má líta á fyrirmyndarvinnustað sem leggur áherslu á að skapa starfsfólki sínu lífsgæði í vinnunni. Þessi lífsgæði byggja á 8 þáttum.

1. Launastefna stofnunarinnar þarf að vera með þeim hætti að hún sé sambærileg við það sem gerist annars staðar.
2. Vinnuaðstæður og aðbúnaður þarf að vera í lagi, s.s. vinnutími og álag.
3. Það þarf að vera tækifæri fyrir starfsmenn að þroskast og þróast í starfi.
4. Vinnan og umhverfið þarf að skapa starfsmanninum möguleika á að nýta hæfileika sína til fulls.
5. Vinnustaðurinn á að vera laus við einelti, kynferðislega áreitni og fordóma. Stjórnendur og starfsmenn verða að geta átt opin og heiðarleg samskipti.
6. Starfsmenn þurfa að hafa rétt til að tjá sig óhindrað án þess að gjalda fyrir skoðanir sínar.
7. Vinnuskipulagið þarf að gera ráð fyrir að starfsmenn eigi sér annað líf en vinnuna.
8. Starfsmenn og stjórnendur þurfa að vera meðvitaðir um samfélagslega ábyrgð.

Það er mikið fagnaðarefni að SFR skuli stíga skrefið, fyrst stéttarféлага á opinberum vinnumarkaði, og velja Stofnun ársins. Nú er það í höndum stjórnenda að vinna úr niðurstöðunum og nýta sér tækifærið sem skapast til lærdóms.

Vanmat – vanmáttarkennd. – Uppeldi og sjálfsmat

Afstaða umhverfisins: Ég er bara stelpa! – Statu þig strákur!

Þegar litið er til kynbundins launamunar og viðtekinnar afstöðu samfélagsins til röðunar ákveðinna verka/stétta í launaflokka virðist svo sem sjálfsmat starfsfólksins og afstaða þess til eigin starfa kunni að vega þungt. Er það virkilega svo enn í dag að stúlkur/konur líti ekki á starfsval og starfsvettvang sem áskorun og tryggingu fyrir framtíðarafkomu sinni og sinna og er það rétt að enn í dag séu strákar aldir upp í þeim viðhorfum að þeirra sé ábyrgðin og framfærsluskyldan gagnvart umhverfi sínu, en að í huga margra stúlkna sé launavinna ígríp, skemmtun og biðleikir?

Ég veit að þegar ég var ungur fyrir u.þ.b. 40 árum þá var þessi afstaða alls ráðandi, en síðan komu rauðsokkur og réttindabaráttur þeirra fyrir aukinni og varanlegri atvinnuþátttöku kvenna utan heimilis til sögunnar. Raunar var það í mjög stuttan tíma á síðustu öld sem það þótti eðlilegt að konur væru „bara húsmæður“. Í gamla bændasamfélaginu var almennt atvinnuþátttaka kvenna, þó svo að um nokkra kynjaskiptingu væri að ræða, sem einkum réðist af líkamsburðum. Þær konur sem þá voru ungar eru nú margar orðnar ömmur og því er það í raun furðulegt hvað þessi viðhorf virðast hafa orðið lífseig. Enn furðulegra er þetta sé litið til þess að konur hafa haft og hafa enn á sínum herðum stærri hlutann af uppeldi og mótun ungra barna sinna, sem þó eiga sér oftast einnig föður. Þá hefur því til viðbótar orðið sú þróun að kennsla barna og unglinga er einnig orðin að mestu í höndum kvenna.

Þrátt fyrir þessi áhrif og ítök kvenna í uppeldi virðist vanmetakennd vera allt of algeng meðal stúlkna og já því miður einnig viðvarandi kvenfyrirlitning hjá mörgum ungum mönnum. Það eru ekki bara gamlir stjórn-

málaforingjar sem tala um „ljóskur“ í því augnamiði að lítilækka hæfan andstæðing í stjórnmálum, heldur virðist svo að enn í dag séu slík viðhorf viðtekin og móttækin hjá allt of stórum hluta ungs fólks.

Það þarf þannig að breyta sjálfum grunnhugmyndum kynjanna um sjálf sig og afstöðu þeirra til hins gagnstæða kyns. Þegar nám í kerfisfræði „var málið“ vegna umræðunnar um 2000 vandann þá var kynjaskipting þannig í Háskólanum í Reykjavík að 2/3 nema í viðskiptafræði voru stúlkur, en 1/3 drengir, en í kerfisfræði voru 2/3 nemanna drengir, en 1/3 stúlkur. Hvor starfsvettvangurinn ætli hafi verið talinn líklegri til þess að gefa góð laun og krefjast mikillar vinnu? Þetta er að vísu mikil framför frá þeim tíma þegar ég stundaði nám að Bifröst „í denn“ en þá þótti stelpunum ekki þess virði að leggja áherslu á að læra bókfærslu, en lögðu metnað sinn í að verða góðir vélritarar sem kynnu að setja upp viðskiptabréf á réttan máta. Nú er kvenkynið í meirihluta háskólanema, en þó er það enn þannig að t.d. í verkfræði eru karlar nær einráðir.

Ekkert af framanskráðu réttlætir það að kynin séu ekki á sömu blaðsíðu í launatöflunni og að það skuli virkilega finnast þau dæmi að starfsheiti breytist þegar karl tekur við af konu, en grundvallarforsendur þess að jákvæðar breytingar verði í náinni framtíð og að þær verði varanlegar eru þær að konur hækki sjálfsmat sitt og kenni dætrum sínum að bera virðingu fyrir sjálfum sér og að þroska með sér eðlilegan og sjálfsagðan metnað. Þetta á í raun bæði við um afstöðu kvenna til sjálfra sín og einnig og ekki síður um afstöðu þeirra til þeirra starfa sem þær hafa valið sér.

Sagt er að þegar fólk leggur hugmyndir sínar um laun fyrir vinnuveitendur við atvinnu-

umsóknir séu þau laun sem karlar óska eftir að jafnaði fast að 50% hærri en þau sem konur óska eftir. Engar sönnur hef ég fyrir þessu, þetta er ef til vill ein af þessum þjóðsögum, en sé þetta svo þá er það enn eitt dæmið um það að körlum sé tamara en konum að sækja rétt sinn.

Þessu viðhorfi þarf að breyta og það verða konur að gera sjálfar og það þarf ekki á nokkurn hátt að ganga á réttindi og stöðu karla í samfélaginu, þar sem aðeins er verið að sækja sjálfsögð réttindi, en ekki að hafa rétt af öðrum.

Ég sendi pennann til Baldurs Marinóssonar sem starfar hjá Skattstofu Norðurlands eystra.

Lausn á krossgátu

Þar sem skilafrestur á lausn á síðustu krossgátu var ekki runninn út þegar blaðið fór í prentun er ekki hægt að birta nafn vinningshafans að þessu sinni. Hér kemur hins vegar lausnin á þeirri gátu en það var ljóðlína úr kvæðinu Fylgd eftir Guðmund Böðvarsson.

*Komdu litli ljúfur, labbi pabba stúfur
látum draumsins dúfur dvelja inni' um sinn,
heiður er himinninn.*

*Blærinna faðmar bæinn, býður út í daginn.
Komdu, kalli minn. Blærinna faðmar bæinn,
býður út í daginn. Komdu, kalli minn.*



Símenntun varðar þig



Símenntun fyrir starfsmenn og stofnanir ríkisins • www.smennt.is

Á vef LSR, www.lsr.is, geta sjóðfélagar nálgast yfirlit og séð heildarstöðu lífeyrisréttinda sinna og iðgjaldaskil launagreiðenda.



Traustur sjóður, örugg samfylgd

Þegar starfsævinni lýkur reynast lífeyrisréttindi ein mikilvægasta eign okkar flestra. Á lífsleiðinni skiptir því öllu máli að njóta samfylgdar lífeyrissjóðs sem býr vel í hagin fyrir framtíðina.

Meginhlutverk LSR er að taka á móti iðgjöldum sjóðfélaga og ávaxta þau í sameiginlegum sjóði til að greiða elli-, örorku-, maka- og barnalífeyri. Sjóðfélagar LSR hafa ávallt greiðan aðgang að greinargóðum upplýsingum um réttindi sín og lífeyrisgreiðslur. Þá eiga allir sem greiða eða hafa einhvern tíma greitt í LSR rétt á lífeyrissjóðsláni.

Séreign LSR tekur við frjálsum viðbótarsparnaði sjóðfélaga og geta þeir valið um þrjár fjárfestingarleiðir til að ávaxta sparnaðinn. Viðbótarsparnaður er séreign sjóðfélaga og erfist við fráföll. Hvort sem þú greiðir í A- eða B-deild LSR ætti framlag í Séreign LSR að vera eðlileg viðbót.